

Parcours : Manager médical

Public

Managers médicaux

Organismes :

A : CHU de Bordeaux

B : CNEH

En savoir plus

www.anfh.fr

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux.

Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out.

Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

A-Module 1

Durée : 2 jours en coanimation

Intervenants en binôme

Guillaume Valdenaire,
médecin urgentiste et formateur
en management

et

Nicolas Chanalet,
consultant formateur
en management.

Management stratégique

Objectifs

- Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur l'organisation hospitalière, ses acteurs et le métier de médecin hospitalier.
- Développer une vision systémique pour analyser les conséquences de ces mutations sur sa propre activité, son rôle, son identité professionnelle.
- Repérer les ressources mobilisables dans son environnement professionnel pour optimiser son activité, sa performance.
- Identifier les changements dans les métiers de médecins hospitaliers, chefs de service et chefs de pôle.

Contenu

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique). Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours. Appuyé sur l'analyse systémique, l'histoire de l'évolution hospitalière et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement...).

A-Module 2

Durée : 2 jours

Intervenants

Claire Da Dalt,
consultante-formatrice en
communication et management

ou

Céline Vergely,
coach, consultante-formatrice
en management.

Management des équipes et de la relation

Objectifs

- Comprendre la dimension relationnelle du management et mesurer l'impact de la communication dans les relations professionnelles et particulièrement hiérarchisées.
- Repérer les points clés favorisant la réussite du travail en collaboration ou en équipe.
- Développer son potentiel managérial (management de soi, de l'autre, d'une équipe).

Contenu

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné avec son identité propre, ses valeurs et ses capacités. Le management d'équipe nécessite également des clés de compréhension sur les phases de développement des groupes, la gestion des jeux psychologiques et des personnalités difficiles, ainsi que des méthodes de travail pour développer l'intelligence collective. C'est en donnant une part importante à l'expérience, les jeux de rôles, et l'analyse de situations vécues, que ces notions sont travaillées au cours des deux journées.

A-Module 3

Durée : 2 jours

Intervenants

Patrice Couric,
psychosociologue, consultant-
formateur en communication
et management

ou

Christine Ferrand,
coach, consultante-formatrice
en management

Gestion des conflits

Objectifs

- Comprendre les mécanismes et les déclencheurs des situations conflictuelles pour tenter d'éviter les phases aiguës et les crises.
- Savoir prévenir et gérer les situations conflictuelles vis-à-vis des patients, collaborateurs, collègues, entourage...
- Savoir négocier et gérer positivement l'agressivité d'autrui en s'appuyant sur les techniques de la négociation.

Contenu

Prenant tout son sens dans la continuité du module 2 consacré à la relation managériale, la gestion des conflits est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens. Fondée sur des concepts de sociologie des organisations et de psychologie sociale, la formation permet de mettre en pratique des outils pour analyser les multiples facteurs en jeu dans les situations conflictuelles. Les travaux de groupes, les exposés interactifs, et les mises en situation qui rythment les deux journées, offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel.

A-Module 4

Durée : 2 jours

Intervenants

Laurent Samson, psychosociologue, consultant-formateur en gestion des risques

ou

Philippe Barel, coach, consultant-formateur certifié SQVT (santé et qualité de vie au travail)

Santé et qualité de vie au travail

Objectifs

- Identifier les risques psychosociaux (RPS), leurs symptômes associés et les facteurs de risques.
- Comprendre les enjeux d'une démarche de qualité de vie au travail pour prévenir les RPS pour moi et mes collaborateurs.
- Mesurer l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance individuelle et collective.
- Mettre en œuvre les leviers d'action à ma disposition pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie au travail.

Contenu

Ce dernier module clôt logiquement le parcours, en sensibilisant et en outillant les participants sur le plan de la santé au travail, thème qui devient de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psychosociaux. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins, conforté par l'apport de données scientifiques et réglementaires, et l'utilisation de méthodes, de questionnaires et de grilles d'évaluation permettant d'identifier des pistes d'amélioration à la main du service ou de l'équipe.

B-Module 1

Durée : 1 jour

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur consultant en management

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur consultant en management et stratégie

ou **Dr Poujade**, médecin, formateur consultant en management

ou **Mme Cappe**, consultante en gestion et management des personnels médicaux

ou **M. Feigneux**, coach certifié, formateur consultant en management

Quel positionnement du manager médical dans un environnement hospitalier en pleine mutation ?

Objectifs

- Identifier les interactions des différents acteurs dans le processus décisionnel au sein de l'établissement.
- Connaître les nouvelles modalités de l'organisation médicale dans le contexte des groupements hospitaliers de territoire (GHT).

Contenu

- La gouvernance hospitalière : rappels sur les acteurs et les équilibres décisionnels à l'hôpital.
- La place du pôle, du chef de pôle et du chef de service dans l'organisation hospitalière.
- Les évolutions avec ma santé 2022 : Études de médecine et statuts médicaux.
- Le pilotage médico-économique et le financement à la qualité.
- L'attractivité médicale.
- L'entretien professionnel.
- Le projet médical partagé et les différentes filières de soins et parcours patients.
- La mutualisation d'activités médicales en GHT et des RH médicales.
- La mise en place des équipes médicales communes et des pôles inter-établissements.

B-Module 2

Durée : 2 jours

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur-consultant

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Feigneux**, coach certifié, formateur-consultant

ou **Mme Chassain**, directrice d'hôpital, formatrice-consultante

ou **M. Pitaval**, formateur-consultant

ou **M. Dutheil**, coach certifié, formateur-consultant

ou **Mme Deville-Cavellin**, consultante-formatrice

Développer son leadership et prendre soin de son équipe

Objectifs

- Savoir se situer dans sa performance managériale.
- Mobiliser, dynamiser, prendre soin de l'équipe dont on a la responsabilité.

Contenu

- Management médical : De quoi parle-t-on ? L'identification des leviers d'action du manager médical ; La notion d'exemplarité managériale et ses effets : cas appliqués ; Du manager au leader.
- La notion d'équipe et de dynamique d'équipe.
- Qu'est-ce que prendre soin de son équipe aujourd'hui ? La dynamique individuelle : autonomie, créativité et délégation ; La dynamique collective : la transformation le travail en résultats : Focus sur l'accueil d'un nouveau collaborateur ; Focus sur « recruter et fidéliser ses collaborateurs ».
- Développer la qualité de sa relation interpersonnelle : La gestion de son temps pour renforcer le temps des interactions ; Parler simple et parler vrai ; Les clés pour « faire adhérer et convaincre » ; L'animation et la conduite de réunions efficaces ; Cas pratique : comment développer l'attractivité de mon service ?

B-Module 3

Durée : 2 jours

Intervenants

Dr Bichier, médecin et formateur-consultant

ou **M. Cannarella**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Dutheil**, coach certifié, formateur-consultant

ou **M. Levy-Bourru**,

ou **M. Simon**, formateur-consultant

ou **Mme Deville-Cavellin**, consultante-formatrice

Prévenir et traiter les conflits par la communication positive

Objectifs

- Développer une communication positive et efficace.
- Prévenir les conflits.
- S'approprier une démarche de résolution de conflit et les outils associés.

Contenu

- L'intelligence collective au service du collectif de travail et de la prévention des conflits : le co-développement.
- La communication : Les grands principes et principaux vecteurs ; Savoir écouter et savoir argumenter : atelier de mise en pratique.
- Distinguer et traiter le désaccord, la tension pour anticiper le conflit : Ses modes de fonctionnement et les positions des autres ; Exemples de bonnes pratiques.
- Le conflit : Les 5 étapes qui mènent au conflit ; La perception du conflit : son mode de fonctionnement et ceux des autres ; La présentation de la méthode (EF) DESC de résolution des conflits : cas pratique : un conflit entre collaborateurs.
- La négociation : dépasser les divergences initiales pour parvenir à un accord : S'il fallait retenir une définition ; Les étapes et les résultats.

B-Module 4

Durée : 1 jour en coanimation

Intervenants

en binôme (médecin/psychologue et cadre-soignant)

Module animé par les membres de l'**AFSOS** - Association Francophone de Soins Oncologiques de Supports (Pr Colombat)

Mieux manager pour mieux soigner : Démarche participative et Qualité de Vie au Travail

Objectifs

- Appréhender l'intérêt et les enjeux de la Démarche Participative pour améliorer la Qualité de vie au travail et la qualité des soins au sein de son équipe.
- Maîtriser les fondamentaux de la Démarche Participative.
- Dynamiser les espaces d'échanges.

Contenu

- Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants.
- Facteurs managériaux et organisationnels.
- L'intelligence collective au service de la réussite et de la performance.
- Les composantes de la démarche participative et prérequis.
- Les qualités du manager participatifs.
- Définition, bénéfices, mises en place et fonctionnement des espaces d'échanges.
- Lien avec les types de management et la performance.